

## Identifikasi Peningkatan Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Afektif pada Karyawan Gartenhutte Trawas

Erna Andajani<sup>1</sup>, Endah Asmawati<sup>2</sup>, Arif Herlambang<sup>3</sup>, Zunairoh<sup>4</sup>,  
Hazrul Iswadi<sup>5</sup>, Felix Handani<sup>6</sup>, Yayon Pamula Mukti<sup>7</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7</sup>Universitas Surabaya

<sup>1</sup>ernajani@staff.ubaya.ac.id

Received: 28 Juli 2022; Revised: 31 Oktober 2022; Accepted: 17 November 2022

### Abstract

*Gartenhutte is one of the viral cafes in Selotapak Village, Trawas District, Mojokerto Regency in East Java. The development of this cafe is quite fast from 2018. Along with the popularity of this café, it demands an increase in the performance of Gartenhutte employees. The existence of this café in Selotapak Village is considered to be able to improve the welfare of the surrounding community. Many local people are recruited and work as employees of Gartenhutte. Gartenhutte has provided various trainings to improve and enhance employee performance. This study aims to analyze the performance of Gartenhutte employees through the identification of intrinsic and extrinsic motivation, affective commitment. This research is descriptive causal research. This research uses data from 28 Gartenhutte employees by filling out a questionnaire. Data processing using multiple linear regression. The results of this study indicate that extrinsic motivation and affective commitment do not have a significant positive effect on performance. Intrinsic motivation has a significant positive effect on performance. This intrinsic motivation is an encouragement from within employees to be able to excel and work well. Gartenhutte's employees are more motivated to work because of internal motivation, not external factors. A comfortable working atmosphere also does not have an impact on improving the performance of Gartenhutte employees.*

**Keywords:** *intrinsic motivation; extrinsic motivation; affective commitment; performance*

### Abstrak

Gartenhutte merupakan salah satu café yang viral di Desa Selotapak Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto di Jawa Timur. Perkembangan café ini cukup pesat dari tahun 2018. Seiring kemasyuran café ini menuntut adanya peningkatan kinerja karyawan Gartenhutte. Keberadaan café ini di Desa Selotapak dinilai dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar. Masyarakat sekitar banyak yang direkrut dan bekerja sebagai karyawan Gartenhutte. Pihak Gartenhutte telah memberikan beragam pelatihan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan Gartenhutte melalui identifikasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik, komitmen afektif. Penelitian ini adalah penelitian kausal deskriptif. Penelitian ini menggunakan data dari 28 karyawan Gartenhutte melalui pengisian kuesioner. Pengolahan data menggunakan regresi liner berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya motivasi ekstrinsik dan komitmen afektif tidak memberikan pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Pada motivasi intrinsik memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi intrinsik ini merupakan

# Identifikasi Peningkatan Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Afektif pada Karyawan Gartenhutte Trawas

Erna Andajani, Endah Asmawati, Arif Herlambang, Zunairoh, Hazrul Iswadi, Felix Handani, Yayon Pamula Mukti

---

dorongan dari dalam diri karyawan untuk bisa berprestasi dan bekerja dengan baik. Karyawan Gartenhutte lebih bermotivasi bekerja karena dorongan dari dalam diri sendiri bukan faktor di luar dirinya. Suasana kerja yang nyaman juga tidak membeikan dampak untuk meningkatkan kinerja karyawan Gartenhutte.

**Kata Kunci:** motivasi intrinsik; motivasi ekstrinsik; komitmen afektif; kinerja

## A. PENDAHULUAN

Gartenhutten merupakan salah satu café yang tengah populer di Desa Selotapak, Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokertodi Propinsi Jawa Timur. Gartenhutten mulai berkembang pada awal tahun 2018. Luas area Gartenhutte sebesar 2000m<sup>2</sup> menawarkan pemandangan Gunung Penanggungan, hawa yang sejuk serta hidangan yang enak dengan harga sangat terjangkau. Nama café dengan bahasa Jerman, yaitu *Garten*, yang memiliki arti taman, dan *hutte*, yaitu gudang atau tempat penyimpanan. Kepopularitasan Gartenhutte sebagai salah satu objek wisata Desa Selotapak sudah viral di berbagai media sosial selama ini. Hal ini berdampak dengan banyaknya wisatawan yang berkunjung ke Gartenhutten.

Seiring dengan perkembangan café Gartenhutte ini, mendorong untuk menambah karyawan guna memberikan layanan yang prima. Pada konsep café ini yang merupakan bisnis layanan, maka peran pemberi jasa menjadikan penentu tersampainya layanan yang baik. Gartenhutte telah berupaya untuk memberikan pelatihan guna meningkatkan keterampilan kerja karyawan. Namun ada hal penting yang perlu dipahami pemberi layanan, yaitu motivasi kerja dan ikatan emosional (komitmen afektif) karyawan pada pekerjaan. Motivasi ini muncul dalam diri individu yang berdampak pada kinerja individu. Faktor ikatan emosional ini merupakan suasana kerja yang dialami individu di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan komitmen afektif terhadap kinerja dari karyawan Gartenhutte.

Pengukuran kinerja dapat diperoleh dengan mengukut motivasi serta kemampuan individu. Mangkunegara (2009:67)

menyatakan bahwa *Job Performance* atau *Actual Performance* (kinerja individu) menunjukkan prestasi kerja yang telah dicapai seseorang. Harsuko (2011:50) menyatakan kinerja sebagai suatu pencatatan hasil kerja seseorang dalam periode waktu tertentu. Pada akhir periode akan diketahui sejauh mana hasil kerja atau prestasi individu tersebut. Kinerja seseorang merupakan diperoleh melalui proses yang kompleks yaitu proses dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) dan keadaan lingkungan perusahaan (*external factor*). Gabungan antara faktor internal dan eksternal memberikan gambaran motivasi kerja seseorang. Kinerja karyawan yang baik dapat berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula, demikian sebaliknya (Simamora, 2004).

Motivasi dapat didefinisikan sebagai daya penggerak seseorang untuk bergairah kerja sehingga seseorang tersebut mau beraktivitas dan bekerja secara optimal (Hasibuan, 2007:95). Ishak dan Hendri (2003:12) menyatakan motivasi adalah suatu dorongan orang untuk bekerja. Motivasi dapat pula dimaknakan sebagai pendorong seseorang berperilaku atau bersikap. Robbins (2008:222) mendeskripsikan bahwa motivasi kerja memiliki terbagi dalam dua tujuan utama, yaitu motivasi yang ada dalam diri seseorang atau motivasi intrinsik yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi. Tujuan kedua adalah motivasi ekstrinsik yang merupakan stimulus dari luar diri individu. Pengelompokan motivasi menjadi dua kelompok, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik, diperkuat oleh Shaikhet *al.*, 2012. Siagian (2004:139) mengemukakan pada motivasi intrinsik berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri seperti ketertarikan dan tantangan pada pekerjaan, berusaha memberikan kontribusi

pada pekerjaan, mengoptimalkan potensi dan tanggung jawab diri sendiri. Pada motivasi ekstrinsik terkait pada imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Bentuk nyata motivasi ekstrinsik meliputi hubungan antar pribadi, adanya gajidan insentif atau tunjangan, suasana lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan. Penelitian Narwadan (2021) menemukan bahwa ada pengaruh motivasi kerja (intrinsik dan ekstrinsik) terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas dapat dibangun hipotesis sebagai berikut: Hipotesis 1: motivasi intrinsik (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y); Hipotesis 2: motivasi ekstrinsik (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Mayer dan Allen (1990) berpendapat menyatakan bahwa komitmen afektif merupakan komitmen seseorang karyawan yang timbul karena adanya ikatan emosional dan keterlibatannya pada organisasi atau perusahaan. Keinginan dan kemauan karyawan bekerja merupakan inisiatif diri sendiri bukan karena pertimbangan ekonomi. Komitmen afektif seorang karyawan merupakan bagian dari komitmen organisasional secara keseluruhan. Emosional yang melekat pada diri seorang karyawan untuk terlibat dalam sebuah organisasi membentuk komitmen afektif. Komitmen afektif karyawan yang kuat terlihat pada kesetiaan pada organisasi tempat bekerja. Hal ini terjadi karena keinginan dalam hati karyawan untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Indikator komitmen afektif menurut Meyer *et al.* (1993) meliputi rasa bangga, bahagia serta persepsi organisasi tempat bekerja merupakan yang terbaik. Rasa bangga yang dimiliki setiap karyawan terhadap organisasi. Kebanggaan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada loyalitas kerja. Komitmen karyawan yang tinggi ditunjukkan dengan menyampaikan ide atau gagasan yang kreatif dan inovatif untuk kemajuan organisasi. Karyawan secara emosional merasa terikat pada organisasi dimana karyawan bekerja.

Karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi ini akan merasa kecewa ketika organisasi tempat bekerja dipandang buruk. Hal ini dikarenakan karyawan sudah memiliki ikatan emosi dan tempat bekerja karyawan tersebut telah menjadi bagian dalam diri karyawan tersebut.

Menurut Horbny (2000) kinerja merupakan bentuk tindakan yang diharapkan untuk mencapai target atau tujuan. Diketahui dari uraian di atas, bahwa motivasi dan kinerja merupakan elemen yang utama untuk mencapai keberhasilan dan prestasi organisasi (Latt, 2008; Saril & Kurniawan, 2021). Organisasi perlu dan butuh karyawan yang terampil dan kompeten untuk menghadapi tantangan organisasi (Inayatullah, 2012). Pada penelitian Narwadan (2021) ditemukan bahwa ada pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas lalu dapat dibangun hipotesis sebagai berikut: Hipotesis 3: komitmen afektif (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

## **B. PELAKSANAAN DAN METODE**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menyebarkan kuesioner pada responden. Responden merupakan karyawan Gartenhutte sebanyak 28 orang dengan berbagai posisi jabatan. Penyebaran kuesioner untuk penelitian ini dilakukan di café Gartenhutte setelah pelatihan *service excellent* diberikan trainer. Pembekalan pelatihan ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Gartenhutte. Pengisian kuesioner membutuhkan waktu kurang lebih 20 menit dan dilakukan saat café belum beroperasi buka. Adapun jabatan yang tersedia di Gartenhutte ada kasir 3 orang, pramusaji 14 orang, barista 5 orang, dapur 3 orang dan 3 orang manager. Variabel yang diteliti meliputi 3 variabel independen yaitu motivasi ekstrinsik (ME), Motivasi intrinsik (MI) dan komitmen afektif (KA). Variabel dependen yaitu kinerja. Pengolahan data menggunakan SPSS. Pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum pengolahan data lebih lanjut. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji

# Identifikasi Peningkatan Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Afektif pada Karyawan Gartenhutte Trawas

Erna Andajani, Endah Asmawati, Arif Herlambang, Zunairoh, Hazrul Iswadi, Felix Handani, Yayon Pamula Mukti

normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji validitas dan uji reliabilitas juga dilakukan untuk melihat keabsahan alat ukurnya (kuesioner). Olah data dilanjutkan pada analisis regresi linear berganda.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini menggunakan responden sebanyak 28 orang. Responden merupakan karyawan dari Gartenhutten. Jenis kelamin responden untuk laki-laki (72%). Usia responden < 20 tahun sebesar 39%, usia antara 20-25 tahun sebesar 47%, usia >25 tahun sebesar 14%. Berdasarkan masa kerja karyawan di Gartenhutte diketahui bahwa 75% responden memiliki masa kerja < 1 tahun dan 22% dengan masa kerja antara 1-3 tahun Pendidikan terakhir responden pada jenjang SMA sebesar 79%, pendidikan terakhir SMP sebesar 7%, selebihnya di atas SMA sebesar 14%. Berdasarkan pendapatan/gaji, responden yang mendapatkan gaji perbulan di < 1 juta sebesar 36%, antara 1-2 juta sebesar 36% dan sisanya diatas 2 juta per bulan sebesar 28%.

Uji asumsi klasik pada penelitian juga telah dilakukan sebagai syarat regresi berganda. Hasil uji asumsi klasik dinyatakan lolos semua. Pada analisis berikutnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan alat ukur variabel yang digunakan. Hasil uji validitas dilihat dari nilai *Pearson correlation* dari setiap pernyataan yang diuji dengan ketentuan hasil > 0,5 itu berarti data tersebut valid, begitu sebaliknya.

Uji Reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan keadaan *real* atau fakta baik pada penelitian ini ataupun penelitian dengan kondisi yang berbeda sehingga alat ukur tersebut dapat dikatakan konsisten. item tersebut. Hasil uji reliabilitas dilihat dari nilai dari *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6, maka masing-masing item pernyataan yang ada di kuesioner dapat dikatakan reliabel. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat di Tabel 1 – Tabel 3.

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Jenis Motivasi	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	Pear. Corr.	Ket.	Cronb. A.	Ket.
<b>Motivasi Ekstrinsik</b>				
Gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan.	0.846	Valid	0.808	Reliabel
Adanya tambahan gaji (insentif) sesuai dengan prestasi.	0.807	Valid		Reliabel
Lingkungan kerja yang menyenangkan.	0.721	Valid		Reliabel
Kebijakan pimpinan sesuai dengan standart.	0.731	Valid		Reliabel
Sistem administrasi dalam bekerja.	0.706	Valid		Reliabel
<b>Motivasi Intrinsik</b>				
Bekerja maksimal untuk memperoleh prestasi kerja.	0.844	Valid	0.807	Reliabel
Merasa bertanggungjawab pada pekerjaan.	0.833	Valid		Reliabel
Terdorong untuk selalu mengembangkan potensi diri.	0.876	Valid		Reliabel

Tabel 1 menunjukkan item pengukuran untuk motivasi ekstrisik dan motivasi instrisik yang valid dan reliabel. Item pengukuran ini dapat digunakan untuk analisa berikutnya.

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Afektif

Komitmen Afetif	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	Pear. Corr.	Ket.	Pear. Corr.	Ket.
Bahagia menghabiskan sisa karir di pekerjaan ini.	0.760	Valid	0.817	Reliabel
Rasa bangga mengerjakan pekerjaan.	0.784	Valid		Reliabel
Merasa bagian dari keluarga perusahaan.	0.701	Valid		Reliabel
Merasa terikat secara emosional.	0.736	Valid		Reliabel
Perusahaan tersebut memiliki arti yang sangat besar .	0.820	Valid		Reliabel

Pada Tabel 2 terlihat item pengukuran untuk komitmen afektif yang valid dan reliabel. Item pengukuran ini dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

Tabel 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Kinerja	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	Pear. Corr.	Ket.	Pear. Corr.	Ket.
Hasil kerja selama ini sesuai dengan standar.	0.691	Valid	0.915	Reliabel
Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0.676	Valid		Reliabel
Dipercaya atasan untuk melaksanakan tugas.	0.703	Valid		Reliabel
Ketelitian bekerja memberikan hasil yang baik.	0.593	Valid		Reliabel
Mampu mencapai target kerja.	0.828	Valid		Reliabel
Dapat bekerja sama dengan baik.	0.757	Valid		Reliabel
Hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja.	0.754	Valid		Reliabel
Mampu menciptakan komunikasi yang baik.	0.755	Valid		Reliabel
Gunakan waktu sebaik-baiknya.	0.591	Valid		Reliabel
Melaksanakan pekerjaan tanpa menunda waktu.	0.647	Valid		Reliabel
Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.799	Valid		Reliabel
Pekerjaan selesai sesuai dengan waktu ditetapkan.	0.826	Valid		Reliabel

Pada Tabel 3 merupakan hasil uji validitas dan uji reliabilitas untuk item pengukuran untuk kinerja yang valid dan reliabel. Item pengukuran ini dapat digunakan untuk analisa berikutnya.

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan hasil uji regresi berganda. Pada koefisien regresi untuk variabel motivasi ekstrinsik (ME) sebesar adalah 0.14. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh searah (+) ME terhadap kinerja. Artinya jika ME meningkat satu satuan, maka nilai Kinerja meningkat sebesar 0.14 dengan asumsi nilai yang lain konstan. Koefisien regresi dari variabel motivasi instrinsik (MI) sebesar adalah 0.672. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh searah (+) MI terhadap kinerja. Berarti jika MI meningkat satu satuan, maka Kinerja meningkat sebesar 0.672 dengan asumsi nilai yang lain konstan. Koefisien regresi dari variabel Komitmen Afektif (KA)

sebesar adalah 0.002. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh searah (+) KA terhadap kinerja. Berarti jika KA meningkat satu satuan, maka Kinerja meningkat sebesar 0.002 dengan asumsi nilai yang lain tidak berubah.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandard. Coefficients		Stand. Coef.	T	Sig.
	B	Std. Er.	Beta		
(Constant)	11.958	6.582		1.817	.082
Motivasi Ekstrinsik	.364	.695	.140	.523	.606
Motivasi Intrinsik	2.181	.570	.672	3.829	.001
Komitmen Afektif	.004	.500	.002	.008	.993

Pada pengujian hipotesis dilihat dari nilai t. Berdasarkan nilai t hitung pada variabel ME sebesar 0.523 dan signifikansi sebesar 0.606. (nilai tersebut lebih besar dari 0.05). Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan ME tidak berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja. Berarti kinerja karyawan Garttenhutte tidak didorong dengan motivasi eksternal. Motivasi eksternal yang dimaksud ini berupa gaji, insentif yang cukup, lingkungan dan sistem kerja. Motivasi eksternal tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan Garttenhutte.

Pada pengujian hipotesis motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan Garttenhutte terlihat pada nilai t hitung pada variabel MI sebesar 3,829 dan signifikansi sebesar 0.001 (nilai lebih kecil dari 0.05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa MI berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan Garttenhutte. Karyawan Garttenhutte termotivasi karena kondisi diri karyawan sendiri sebagai sosok individu, Motivasi instrinsik ini dikenali dari keinginan karyawan untuk bisa mengembangkan potensi diri sehingga dapat bekerja dengan baik, tanggung jawab dan berprestasi. Kesadaran dalam diri individu ini sangat berperan dalam peningkatan kerja organisasi secara umum. Pada penelitian ini, terlihat bahwa karyawan

# Identifikasi Peningkatan Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Afektif pada Karyawan Gartenhutte Trawas

Erna Andajani, Endah Asmawati, Arif Herlambang, Zunairoh, Hazrul Iswadi, Felix Handani, Yayon Pamula Mukti

Gartenhutte memiliki motivasi instrinsik yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Pada hipotesis terakhir, nilai *t* hitung variabel KA sebesar 0.008 dan signifikansi sebesar 0.993. Hasil perhitungan ini data dimaknakan bahwa KA tidak berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan Gartenhutte. Komitmen afektif meliputi perasaan bangga, bahagia, nyaman dan emosional positif di tempat kerja. Kinerja karyawan Gartenhutte tidak dipengaruhi oleh komitmen afektif secara individu. Hal ini dimungkinkan karena rata-rata usia karyawan Gartenhutte masi relatif muda dan lama bekerja juga masih di bawah 3 tahun. Rasa bangga dan menyati dengan Gartenhutte belum terwujud di dalam diri masing-masing karyawan.

Pada hasil uji *F* di Tabel 5 menyatakan variabel independen jika bersamaan akan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	687.825	3	229.275	11.961	.000b
Residual	460.032	24	19.168		
Total	1147.857	27			

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa pengujian *F* pada penelitian ini memiliki nilai signifikan .000 dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,961, maka variabel independen bersamaan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja.

Perhitungan koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen pada penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R
1	.774 <sup>a</sup>	.599	.549	4.37813	1.845

Pada Tabel 6 dapat diketahui untuk penelitian ini nilai koefisien determinasinya sebesar 0.599. Dari nilai tersebut dapat

disimpulkan Motivasi Ekstrinsik. Motivasi Intrinsik dan komitmen Afektif memiliki korelasi kuat sebesar 59,9% terhadap kinerja. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi tersebut diketahui pula bahwa masi ada 40,1% diluar motivasi dan komitmen afektif yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja.

## D. PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pada 28 karyawan Gartenhutte, maka dapat disimpulkan bahwa responden memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk meningkatkan kinerja. Karyawan belum memiliki keterlibatan emosi yang kuat pada Gartenhutte, hal ini bisa dipahami dimana Gartenhutte baru berdiri tahun 2018 dan umur kerja karyawan masih terlalu singkat. Motivasi instrinsik yang dimiliki karyawan Gartenhutte tercermin pada tanggung jawab individu pada pekerjaannya di Gartenhutte.

Motivasi eksternal pada diri karyawan tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja. Hal yang sama pada komitmen afektif yang dirasakan karyawan Gartenhutte. Komitmen afektif tidak memberikan dampak kinerja Gartenhutte sendiri. Umur bisnis Gartenhutte ini masih sangat muda dapat dikatakan belum pada bentuk usaha yang mapan. Hal serupa juga terjadi pada usiamayoritas karyawan yang masih sangat muda dan banyak yang belum berpengalaman kerja. Pada kondisi seperti ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi eksternal dan komitmen afektif dalam diri karyawan belum dapat mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

### Saran

Penelitian ini merupakan analisis terhadap karyawan Gartenhutte pada aspek motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen afektif guna meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil uji statistik (uji *F*) dapat diketahui masih ada faktor penyebab lain yang bisa mempengaruhi kinerja perusahaan. Faktor penyebab lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada penelitian yang akan datang disarankan untuk menambahkan

faktor-faktor lain, seperti ketersediaan fasilitas kerja, gaya kepemimpinan atasan dan sebagainya. Dengan demikian bisa melihat secara utuh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Gartenhutte ini merupakan contoh dan tempat pembelajaran yang menarik untuk mengembangkan destinasi wisata di desa. Diharapkan di masa datang, setiap desa dapat memiliki destinasi wisata yang menjadi kebanggaan desa.

### Ucapan Terima Kasih

Syukur *Alhamdulillah* penelitian ini berhasil diselesaikan. Penelitian ini merupakan luaran dari dana hibah *Matching Fund* (MF). MF ini merupakan program hibah DIKTI untuk anggaran 2021. Tim punggul mengucapkan terima kasih atas kesempatan memperoleh dana hibah ini. Dana hibah ini dapat digunakan untuk mengembangkan Gartenhuttan dan memberikan kesempatan dosen untuk berkarya dalam bentuk tridharma perguruan tinggi. Ucapan terima kasih juga untuk Universitas Surabaya, khususnya LPPM Universitas Surabaya, yang selalu memberikan motivasi dan informasi pada sivitas akademika.

### E. DAFTAR PUSTAKA

Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W. & Kaihatu, T. S. (2012). Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(2) 109–117.

Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press, Malang.

Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Hornby, A. S. (2000). *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*. Oxford: University Press.

Inayatullah, A. & Jehangir, P. (2011). *Teacher's Job Performance: The Role*

of Motivation. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 5(2), 79-99.

Ishak & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta. PT. Grasindo.

Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangngi R. F., Fanggalda R. E., & Nursiani, N. P. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Journal of Management (SME's)* 7(2), 207-224.

Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4).

Narwadan, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(2).

Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Saril, D. M. M. & Kurniawan, A. (2021). Pemberdayaan Tenaga Kerja Budidaya Rumput Laut (*Gracilaria* s.p) Melalui Pendidikan Non Formal. *E-Dimas: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 12(1), 197-202.

Shaikh, F., Saad, M. I. & Bhutto, M. I. (2012). Level of Primary School Teachers' Extrinsic and Intrinsic Motivation and Performance in Sindh. *Pakistan Journal of Education*, 29.

Siagian, S. P. (2004). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.